

研究報告

地域づくりのなかの男女共同参画

大坂祐二*

名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科

キーワード：男女共同参画、女性の活躍、地域づくり、北海道

1. はじめに

2014年5月13日付の北海道新聞は、北海道内で男女共同参画計画を策定済みの市町村の割合(2013年5月1日現在)が22.9%で、全国最下位だったことが内閣府の調査で分かったと報じた。都道府県の男女共同参画基本計画は、男女共同参画社会基本法(1999年施行)第14条で策定が義務づけられている。市町村の計画策定は、同条第3項では努力義務にとどまっているが、内閣府はほぼ毎年「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」として、都道府県および市町村における男女共同参画に関する計画策定と条例制定、審議会等委員への女性の登用や女性公務員の採用状況等について公表している。2015年4月1日現在の、都道府県別に見た男女共同参画に関する計画の策定状況を見ると、青森県、埼玉県、富山県、広島県、熊本県など11県で100%となっている一方、北海道は先述の新聞記事の時点と同様、22.9%と最も低い。

道内を振興局管内別に見ると、石狩管内と胆振管内で半数以上の市町村が計画を策定しているものの、多くの地域で10～20%台の策定率にとどまっており、檜山管内および根室管内¹⁾は0%となっている(表1)。

さて、こうした策定状況について先述の新聞記事は「女性の働く場が多い都市部では策定が進む一方、職場の少ない町村では機運が高まっていない傾向がある」とし、「町村では一次産業中心で、職場の男女平等を計画にする必要性を感じない自治体が多い」という担当職員のコメントも掲載している。一次産業を基幹とする町村部では女性が勤めに出る場が限られており、家族経営のため夫婦で働くことの多い、あるいは夫婦で働かなければ成り立たない農家等は、言われなくても男女共同参画でやっているというわけである。しかし、ここには隠れた問題がある。夫婦で働く農家や自営業者で、では家事や育児、介護を担っているのは誰なのか。営農計画をつくり、組合員勘定を握っているのは誰なのか。農協や地域のなかで農家の代表として「一票」を持っているのは誰なのか。こうした点を男女共同参画の視点で見直してみる必要がある。

本稿では、北海道の町村部で男女共同参画計画策定の機運が高まっていないという指摘をふまえ、男女共同参画という政策課題が職場問題にとどまらないものであることについて、北海道における地域づくりという視点から、いくつかの問題提起を試みたい。また、男女共同参画が「職場の男女平等」などとして狭く、かつ曖昧にとらえられているのは、上述のような一次産業を基幹とする地域の事情のほか、男女共同参画の政策や行政自体が停滞ないし混乱していることが背景にあるように見える。この点に関わって、男女共同参画といわゆる「女性の活躍」の関係について整理しておきたい。

なお本稿は、2015年12月9日に北海道上川総合振興局主催の「男女平等参画

表1 男女共同参画計画の
管内別策定率
(2015年4月1日現在)

管内	策定率(%)
石狩	75.0
胆振	54.5
日高	28.6
渡島	27.3
十勝	26.3
オホーツク	22.2
空知	20.8
上川	17.4
後志	15.0
留萌	12.5
釧路	12.5
宗谷	10.0
檜山	0.0
根室	0.0

「道内市町村における男女平等参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査結果」(北海道環境生活部くらし安全局道民生活課、2016年)をもとに作成

*責任著者 E-mail : osakaug@nayoro.ac.jp

推進セミナー」で筆者が行った講演「地域づくりのなかの男女共同参画」をもとに再構成し、統計資料等できるだけ新しいものに入れ換える等の加筆・修正を行ったものである。

2. 「女性の活躍」をどうみるか

「女性の活躍」という文言自体は、例えば『男女共同参画白書』でも以前から使われてきた。同白書の各年の特集を見ると、平成20年版では「地域における女性の活躍」、22年版では「女性の活躍と経済・社会の活性化」がテーマとなっている。その「女性の活躍」に特別な意味が与えられたのは、やはり安倍晋三内閣における「成長戦略」の一環として位置づけられたことによると言ってもよいであろう(表2)。

2013(平成25)年4月の「成長戦略スピーチ」で安倍首相は、いわゆるアベノミクス「三本の矢」の三本の矢(第一は「大胆な金融政策」、第二は「機動的な財政政策」)である「成長戦略」について「すべての人が、意欲さえあれば、活躍できるような社会を創ることが、成長戦略です」と述べ、特に「女性の活躍」は「成長戦略の中核である」と位置づけた。そして、「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上とする」という目標(2003年6月男女共同参画推進本部決定、2010年12月第3次男女共同参画基本計画について閣議決定)についてふれるとともに、いわゆる「M字カーブ」に見られるように「多くの女性が、育児をとるか仕事をとるかという二者択一を迫られている現実」があり、それに対する政策として「待機児童解消加速化プラン」「3年間抱っこし放題での職場復帰支援」「子育て後の再就職・起業支援」を掲げた²⁾。

2014年9月に発足した第2次安倍改造内閣では、これを受けて「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、ここでまとめられた「すべての女性が輝く政策パッケージ」をもとに、できるものから実施してゆくこととされた。2015年8月には、女性の活躍を「迅速かつ重点的に推進」することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立した。同法の中心となるのは、国・地方公共団体および常雇の労働者300人以上の大企業に、国の指針に沿って、女性の職業生活についての行動計画(企業は「一般事業主行動計画」、国・地方公共団体は「特定事業主行動計画」)を策定することを義務づけたことであり、2016年4月から施行されている。

ここで注意しなければならないのは、略称で「女性活躍推進法」と呼ばれるこの法律が、女性の「職業生活における活躍」を推進しようとする法律だということである。先に述べた平成20年版白書に見られる「地域における女性の活躍」は、町内会やPTA、各種のNPOなどを含むテーマであった。また、2020年までに女性が占める割合を30%にという目標が掲げられている「指導的地位」には、民間企業の管理職のほか、国や地方議会の議員、審議会等委員や医師・研究者などが含まれている。職業生活における活躍は、男女共同参画の幅広い課題のなかの一部にすぎないのである。

表2 「女性の活躍」略年表

2013年4月19日	安倍首相「成長戦略スピーチ」…「女性の活躍は『成長戦略』の中核をなすもの」
2014年9月3日	第2次安倍改造内閣発足(男女共同参画担当＝有村治子)
2014年10月3日	すべての女性が輝く社会づくり本部の設置について(閣議決定)
2014年10月10日	すべての女性が輝く社会づくり本部会合①すべての女性が輝く政策パッケージ(2015年春頃までに早急に実施すべきもの)
2015年6月26日	本部会合②女性活躍加速のための重点方針2015
2015年8月28日	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立
2015年9月25日	本部会合③女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針
2015年10月7日	第3次安倍改造内閣発足(女性活躍、男女共同参画担当＝加藤勝信)
2016年4月1日	女性活躍推進法のうち事業主行動計画の策定について施行

首相官邸(<http://www.kantei.go.jp/>)および内閣府男女共同参画局(<http://www.gender.go.jp/>)のウェブサイトをもとに作成

この点について北海道男女平等参画審議会会長である広瀬玲子は、すでに2014年9月の北海道新聞の特集記事「『女性が輝く』って何だろう」のなかで次のように述べていた。

「女性の活躍」は経済界の意向を反映した産業競争力会議が打ち出した方針で、潜在的な労働力である女性活用が目的です。「女性が輝く」といえば聞こえはいいが、企業の経済的な利益をどう上げていくかというところから発想されている³⁾。

したがって、例えば職業生活における男女平等に関する現状としてしばしば指摘される男女の賃金格差(図1)について見ると、女性活躍推進法における位置づけはきわめて低い。一般事業主行動計画等に関する省令第2条では、必要に応じて把握しなければならない事項の、ようやく最後に「男女の賃金の差異」が出てくる。しかも、厚労省発行のパンフレット「一般事業主行動計画を策定しましょう!!」によれば、この「男女の賃金の差異」は「取組の結果を図るための指標」として位置づけられているのである(表3)。

女性活躍推進法は、その審議の過程で、衆議院内閣委員会では14項目、参議院内閣委員会では16項目の附帯決議が採択されている。衆議院ではその第2に、参議院では第1に「女性が職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、公労使により賃金格差の是正に向けて検討すること」(参議院)が指摘されている。賃金が、一方ではがんばって働いたことの結果として、もう一方ではがんばって働くための環境として位置づけられているのである。賃金がそのような両側面をもつことは事実であるが、男女平等あるいは男女共同参画の一部であるはずの「職業生活における女性の活躍」が、実際には男女共同参画とは視点を異にするものになっていることがうかがわれる。

その視点の違いは、安倍首相自身が、女性の活躍推進は社会政策ではなく経済政策だと述べていることでより明らかになる⁴⁾。たとえばフ

ィンランドなどでも経済効果を説くことで各省庁を納得させ、政策決定や予算編成におけるジェンダー視点の導入、いわゆるジェンダーの主流化(Mainstreaming)を進めてきた経過がある。鹿嶋敬によれば、安倍政権とフィンランドは「経済」をキーワードにしている点では共通しているが、フィンランドにおけるジェンダーの主流化が、あくまでジェンダー平等達成の手段であるのに対し、日本の場合「目標である『男女共同参画社会の形成』という視点があいまいになる」ことが懸念される⁵⁾。

そして——この点はより実証的に検討されるべきであるが——地

方行政においても「女性の活躍」は男女共同参画を担当する部署が対応しており、そのなかで「男女共同参画」と「女性の活躍」の関係について誤解や混乱が生じているように見受けられるのである。

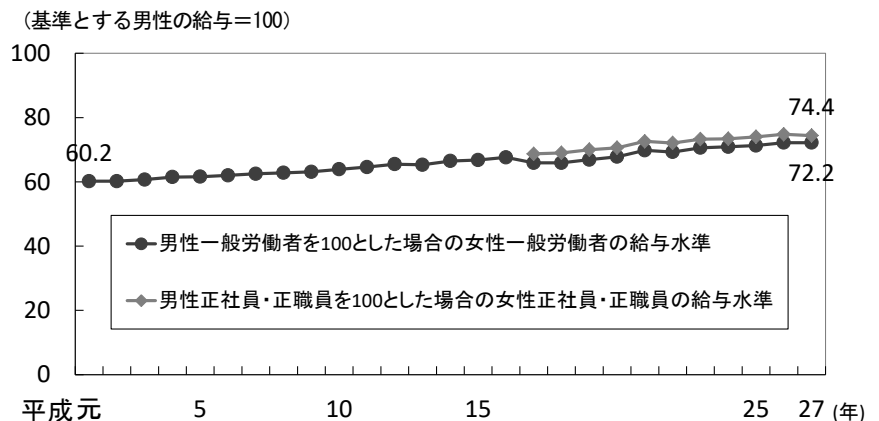


図1 男女間所定内給与格差の推移

- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
 3. 給与水準は各年6月分の所定内給与額から算出。
 4. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
 5. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
 (出典) 『男女共同参画白書 平成28年版』内閣府、2016年

表3 女性の活躍に関する状況把握の項目

（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」にもとづく）

【基礎項目】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女の平均勤続年数の差異
- ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
- ④管理職に占める女性労働者の割合

【選択項目】

1 採用

- ・男女別の採用における競争倍率
- ・雇用する労働者及び派遣労働者に占める女性労働者の割合

2 配置・育成・教育訓練

- ・男女別の配置の状況
- ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況
- ・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識

3 継続就業・働き方改革

- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況
- ・管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況
- ・有給休暇取得率

4 評価・登用

- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異

5 職場風土・性別役割分担意識

- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況

6 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況

7 取組の結果を図るための指標

- ・男女の賃金の差異

パンフレット『一般事業主行動計画を策定しましょう!!』（厚生労働省、2016年）をもとに作成

3. 男女共同参画の現状をめぐって

1999年に制定された男女共同参画社会基本法は、第2条で「男女共同参画社会」を、男女が「自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義し、第3条から第7条でその形成に向けた5つの基本理念を掲げている。すなわち「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際的協調」の5つである。

この基本理念をふまえるならば、第1に男女は、職業生活のあり方、結婚・出産・育児のあり方について、固定的な性別役割分業観によらず、自らの意思によって選択することを妨げられない。また第2に、職業生活における活躍だけではなく、政治的活動や社会的活動に参画する機会が、男女ともに確保されなければならない。しかし現実には、こうした男女共同参画社会の形成にまっすぐ向かっているとは言えない現状を指摘しなければならない。

第1の点について言えば、働く女性が増えている中で、性別役割分業観の克服はよりいっそう鋭い課題となっている。「女性の活躍」や、そのための家庭生活・子育てとの両立の支援が謳われながら、女性が生産しながら働くことが歓迎されない風潮を示す事例や、女性を「産む役目」ととどめようとするかのような発言には枚挙に暇がない。東京都議会で、妊娠や出産に悩む女性への支援策について質問していた女性議員が「自分が早く結婚したらいいじゃないか」などのやじを受けたことを発端とした騒動は2014年6月頃のことであった。2015年9月には、菅義偉内閣官房長官が出演したテレビ番組で福山雅治さん・吹石一恵さんの結婚について聞かれ「ママさんたちが、一緒に子供を産みたいとか、そういう形で国家に貢献してくれればいいなと思っています。たくさん産んでください」⁶⁾と発言し物議を醸した。

こうしたことは単なる「風潮」ではなく、都議会のやじ問題のように、具体的な「被害」をともなっている。厚生労働省が国として初めて行ったマタニティ・ハラスメントの実態調査の結果が2015年11月に公表された。25～44歳の女性労働者および雇用経験のある女性無業者、合計約3,500人が回答したものである。これによると、派遣社員の48.7%、正社員の21.8%が妊娠等を理由に解雇・雇止め・契約打ち切りやそれらを示唆する発言を受けたり、「迷惑」「辞めたら？」等、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言を受けたりする経験をしているという(図2)⁷⁾。

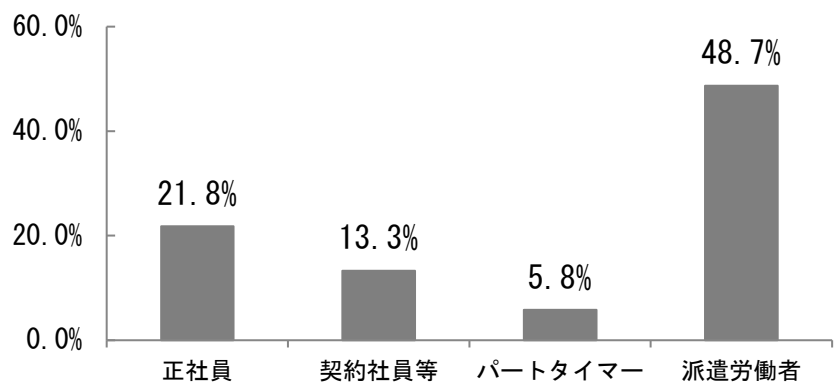


図2 妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率

(出典) 「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査の概要」 厚生労働省、2015年

第2の点について言えば、上記のような課題を抱えながらも、男女がともに働き、ともに家庭を担う実態が広がっている一方で、地域社会の中での指導的立場や重要事項の決定過程にどれだけ女性が携わっているか、政治的過程にどれだけ女性が参画しているかが問われなければならない。

男女間の平等・不平等に関する国際的な比較としては、人間開発指数、ジェンダー不平等指数、ジェンダー・ギャップ指数などが知られており、表4のように、人間開発指数やジェンダー不平等指数に比べ、ジェンダー・ギャップ指数で見たとき、日本の順位は低くなっている。2015(平成27)年版の『男女共同参画白書』はこれについて「人間開発の達成度では実績を上げているが、政治・経済活動や意思決定に参加する機会においては、諸外国と比べて男女間の格差が大きいと考えられる」としている。

ところで、第1の点が職場でのハラスメントや親族内のあつれき、政治家の問題発言などとして比較の見えやすく、意識されやすいのに対して、第2の点は意識されにくいようにも見える。あとでも述べるような、女性議員の割合や、町内会やPTAの活動を実質的に担っているのは女性なのに会長は男性が多い、といった見えやすい指標があるのにもかかわらず、である。

表4 HDI、GII、GGIにおける日本の順位

① HDI(人間開発指数) 2014(平成26)年			② GII(ジェンダー不平等指数) 2014(平成26)年			③ GGI(ジェンダー・ギャップ指数) 2015(平成27)年		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GII値	順位	国名	GGI値
1	ノルウェー	0.944	1	スロベニア	0.016	1	アイスランド	0.881
2	オーストラリア	0.935	2	スイス	0.028	2	ノルウェー	0.850
3	スイス	0.930	3	ドイツ	0.041	3	フィンランド	0.850
4	デンマーク	0.923	4	デンマーク	0.048	4	スウェーデン	0.823
5	オランダ	0.922	5	オーストリア	0.053	5	アイルランド	0.807
6	ドイツ	0.916	6	スウェーデン	0.055	6	ルワンダ	0.794
6	アイルランド	0.916	7	オランダ	0.062	7	フィリピン	0.790
8	アメリカ合衆国	0.915	8	ベルギー	0.063	8	スイス	0.785
9	カナダ	0.913	9	ノルウェー	0.067	9	スロベニア	0.784
9	ニュージーランド	0.913	10	イタリア	0.068	10	ニュージーランド	0.782
11	シンガポール	0.912	11	フィンランド	0.075	11	ドイツ	0.779
12	香港	0.910	12	アイスランド	0.087	12	ニカラグア	0.776
13	リヒテンシュタイン	0.908	13	シンガポール	0.088	13	オランダ	0.776
14	スウェーデン	0.907	13	フランス	0.088	14	デンマーク	0.767
14	イギリス	0.907	15	チェコ	0.091	15	フランス	0.761
16	アイスランド	0.899	16	スペイン	0.095	16	ナミビア	0.760
17	韓国	0.898	17	ルクセンブルク	0.100	17	南アフリカ	0.759
18	イスラエル	0.894	18	イスラエル	0.101	18	イギリス	0.758
19	ルクセンブルク	0.892	19	オーストラリア	0.110	19	ベルギー	0.753
20	日本	0.891	20	ポルトガル	0.111	20	ラトビア	0.752
21	ベルギー	0.890	21	アイルランド	0.113	21	エストニア	0.749
22	フランス	0.888	23	韓国	0.125	25	スペイン	0.742
23	オーストリア	0.885	25	カナダ	0.129	28	アメリカ合衆国	0.740
24	フィンランド	0.883	26	日本	0.133	30	カナダ	0.740
25	スロベニア	0.880	28	ポーランド	0.138	32	ルクセンブルク	0.738
26	スペイン	0.876	29	ギリシャ	0.146	36	オーストラリア	0.733
27	イタリア	0.873	32	ニュージーランド	0.157	37	オーストリア	0.733
28	チェコ	0.870	33	スロバキア	0.164	39	ポルトガル	0.731
29	ギリシャ	0.865	33	エストニア	0.164	41	イタリア	0.726
30	エストニア	0.861	39	イギリス	0.177	51	ポーランド	0.715
35	スロバキア	0.844	42	ハンガリー	0.209	53	イスラエル	0.712
36	ポーランド	0.843	55	アメリカ合衆国	0.280	71	メキシコ	0.699
42	チリ	0.832	65	チリ	0.338	73	チリ	0.698
43	ポルトガル	0.830	71	トルコ	0.359	81	チェコ	0.687
44	ハンガリー	0.828	74	メキシコ	0.373	87	ギリシャ	0.685
72	トルコ	0.761				97	スロバキア	0.675
74	メキシコ	0.756				99	ハンガリー	0.672
						101	日本	0.670
						115	韓国	0.651
						130	トルコ	0.624

(備考) 1. HDI及びGIIは国連開発計画（UNDP）「人間開発報告書2015」、GGIは世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2015」より作成。
 2. 測定可能な国数は、HDIは188の国と地域、GIIは155か国、GGIは145か国。そのうち、上位20か国及びOECD加盟国（34か国）を抽出。
 (出典) 『男女共同参画白書 平成28年版』内閣府、2016年

この点に関わって、次のような例は興味深い。北海道内のB町は、2015（平成27）年11月に「B町男女共同参画基本計画」を策定した。冒頭に述べたように町村部で計画策定の機運が高まっていないとされるなか、もっとも最近になって計画策定をしたうちのひとつである。策定の経緯について同計画では「市町村について

でも市町村男女共同参画計画を定めるよう努めることが求められています、これまでB町では、…女性団体の活動が活発に行われていることから男女共同参画計画の策定に至りませんでした」と、具体的な女性団体、ボランティア団体名を挙げて述べている。女性団体が活発に活動しているのだから、男女共同参画の計画をつくるまでもないのではないか、というのは、案外多くの地域でみられる捉え方なのではないだろうか。ジェンダーの不平等は、女性団体が活発に活動しているといった目の前の事実からだけではわからない、隠れた問題になりやすい。だからこそ、意識的に見直し、計画的に取り組む必要があるのである。

4. 北海道における地域づくりと男女共同参画

1) 女性のネットワークづくり

それでは、男女共同参画社会の形成に向けて、意識的、計画的に取り組むにはどうすればよいだろうか。公民館など社会教育実践の分野には、女性差別や男女平等について考える「女性問題学習」の蓄積がある。特に1996年の「男女共同参画2000年プラン」に女性の生涯にわたる学習機会の充実、社会参加の促進のための施策の充実、婦人教育施設の整備・充実が明記されて以降、女性センターなどで蓄積されてきた取り組みについて、木村純は次のように述べている。すなわち「単に社会の女性差別の構造についての知識の伝達ではなく、学習者自身が自らの生き方をふり返り、問題を発見する、『気づき』が大切であり」「複数の学習者による相互関係のなかで学ぶ、共同の学びが大切だと考えられるようになってきた」。また、そのような学習を通して社会的通念を批判する力を身につけ、自分自身の感じ方や意見を表現し、生活の見直しを生活実践につなげてゆくなど「主体的な力量（エンパワー）を獲得した女性たちが、地域でネットワークを作って、地域づくりの主体として成長し、地域づくりや自治体の政策づくりに、女性たちの気づきや学びの成果が活かされている」⁸⁾。

男女共同参画の推進や学習を目的とするものではなくても、地域の女性どうしの横のつながりをつくること、様々な女性のネットワークをつくることは、女性の立場から私たちの生活を見直し、そこでの気づきを地域づくりに活かしてゆくうえで重要な取り組みとなるであろう。また、こうした女性のネットワークは、従来型の婦人会が役員のみなり手の不足などから解散ないし単位組織のみの活動になっているなかで⁹⁾、それに代わるものとして登場しているという面がある。

北海道渡島総合振興局管内の八雲町「やくもレディースネット」もそうした例のひとつである。八雲町にはもともと町内会婦人部を単位組織とする八雲町婦人団体連絡協議会（八婦協）があったが、会員の減少やその他の内部事情により解散に至ってしまう。しかし、八婦協は文化団体連合会などが主催する町民文化祭のバザーを担っていたことなどから、当時の教育長が「町に婦人団体がないなんてありえない」と社会教育関係団体やボランティア団体に呼びかけ、1999年に八雲町女性団体連絡協議会「やくもレディースネット」が設立された。事務局長の赤井睦美によれば¹⁰⁾、現在は3団体、60代から70代を中心に20数人が参加しており、町民文化祭のバザーのほか、郷土資料館との共催によるひな人形展示や、教育委員会が主催する全町女性研修会を主管するなどの活動に取り組んでいる。また、八雲町は2005年に熊石町と合併しているが、それぞれの地域の特産品をつかった料理づくりなどを通して、両地域の女性団体どうしの交流も行われている。やくもレディースネットは、女性が気軽に集まり、やりたいことを実現する、行政と連携を図りながら協働の町づくりをすすめる、といったことを目的に掲げており、女性が地域活動に参加する窓口のひとつになっている。

地域網羅的なつながりではなく、同じ立場にある、あるいは同じ悩みをもった女性どうしのネットワークという点では、ひとつは、子育てサークルなどの母親どうしのつながりに注目しておきたい。子育てサークルは、1980年代後半ないし90年代に盛んにつくられるようになったが、公的な子育て支援サービスの量的拡大や、SNSの普及などにもなって状況が変わってきた。さっぽろ子育てネットワーク代表の河野和枝は、

2010年に刊行された同ネットワークの15周年記念誌で「最近、市で開催する『子育てサロン』の場をサークルにしているとも聞き、自主的活動の減少に見られるように、子育て親たちの意識変化を実感しています」と述懐している¹¹⁾。いっぽう近年では、必ずしも子育てサービスが充実していない地方都市や町村部で、自分たちで子育て環境をつくっていかう、仲間といっしょに子育てを楽しもうとする母親グループの動きが見られるようになってきた。また、都市部を中心に、ママイベントや育児フェスティバルと呼ばれるイベントが盛んになっている。それらは、子育てしやすいまちづくりをめざすものや、子育てしながらの起業を支援するものなど内容はさまざまであるが、母親どうしの出会いやつながりをつくろうとしている点では共通している。

もうひとつは、農業女子と呼ばれる女性農業者のネットワークである。「農業女子」という呼称は、農林水産省が2013年から始めた「農業女子プロジェクト」¹²⁾によるものであり、「女性の活躍」政策との関連や、女性農業者のニーズにもとづく商品開発といった側面をもつため、その評価は多様であろう。ただし、女性農業後継者の育成を目的とした研修・交流の事業は、農水省のプロジェクト以前から行われていたものであり¹³⁾、男性優位、また家族単位で考えられてきた農業担い手育成のなかで、女性の後継者や新規参入者のネットワークをつくり、エンパワーメントが図られてきたことには注目しておきたい。

2) 審議会委員等への参画

政策など重要事項の決定過程への女性の参画の度合いをあらわす指標として、議会議員にしめる女性の割合のほか、審議会委員等における女性の比率が用いられている。表5は、2015（平成27）年4月1日現在の

表5 審議会委員等への参画の状況（北海道、平成27年4月1日現在）

1. 地方自治法第202条の3に基づく審議会等						
委員会等名	委員会数	うち女性登用 委員会数	委員総数 (人) A	うち女性数 (人) B	比率 (%) B/A	備 考
—	3,275	2,497	37,013	7,955	21.5%	
2. 地方自治法第180条の5に基づく委員会等						
委員会等名	委員会数	うち女性登用 委員会数	委員総数 (人) A	うち女性数 (人) B	比率 (%) B/A	備 考
—	948	440	5,066	575	11.4%	
うち教育委員会	179	168	825	218	26.4%	
選挙管理委員会	179	133	735	175	23.8%	
農業委員会	169	59	2,379	94	4.0%	
3. 法律の規定により国の機関（大臣等）が委嘱する委員等						
委員会等名	委員会数	うち女性登用 委員会数	委員総数 (人) A	うち女性数 (人) B	比率 (%) B/A	備 考
民生（児童）委員	179	179	12,581	6,911	54.9%	
人権擁護委員	178	155	768	320	41.7%	
行政相談委員	177	68	290	93	32.1%	
保護司	179	153	3,105	917	29.5%	
4. 地域社会における男女平等参画の状況						
役職名	総数 (人) A	うち女性数 (人) B	比率 (%) B/A	備 考		
町内会長	15,290	431	2.8%			
PTA会長	1,732	103	5.9%	H27.3.31 現在		

「道内市町村における男女平等参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査結果」（北海道環境生活部くらし安全局道民生活課、2016年）をもとに作成

北海道における審議会委員等に占める女性の比率と、併せて地域社会における男女共同参画の状況として、町内会長およびPTA 会長における女性の比率をあげている。

この表から、例えば、教育委員や選挙管理委員に比べ農業委員に占める女性委員の比率が少ないことがわかる。2015 年の農林業センサス（農林水産省）によれば、基幹的農業従事者に占める女性の割合は 43%、女性が経営方針の決定に関わっている農家は 47.1%となっており、女性が重要な役割を果たしているものの、農業委員や農協役員にしめる女性の割合は低い状況にある。男女共同参画基本計画では、農業委員の女性比率を早期に 10%、2020 年度までに 30%にすることが目標となっている。他の委員も含め、こうした目標を達成しようとするなら、意識改革にまつだけではなく、クオータ制などのポジティブ・アクション（積極的改善措置）の導入についても検討が必要ではないだろうか。

町内会長やPTA 会長については、実働は女性が多いが会長となると男性が多いということがよく指摘されている。そのことについて、参加者自身がどう考えるかを広く議論することが求められる。とりわけPTA については、PTA 活動そのものが強制加入ではなく任意参加であることを徹底するよう求める通知が文科省から出されている状況であり、共働き家庭が増えているなか、それぞれの地域や学校の状況に応じて父親も母親もそれぞれが参加しやすいようなPTA のあり方を検討することが求められる。

3) 男性の子育て参加

男女共同参画社会の形成は、女性が社会で活躍するだけでなく、男性が家事・育児など家庭における役割を担うことで、「ワーク」と「ライフ」のバランスがとれた暮らしをめざすものである。

PTA 活動についてはすでに述べたとおりであるが、（主に父親が）PTA 活動や学校行事への参加の条件をつくるうえで、また、家庭や地域において親子で過ごす時間をつくるうえで、北海道教育委員会が実施している「北海道家庭教育サポート企業制度」は、それを後押しするもののひとつとなるであろう。この制度は、家庭教育を支援するための職場環境づくりに取り組む企業等と北海道教育委員会が協定を結び、相互に協力しようとするもので、現在全道で2,000 以上の企業・事業所等が参加している（表6）。地域によって、協定を結ぶことにとどまっているところが多いところと、実際の取組みをすすめ、研修などもさかんに行っているところとがあるようであるが、父親が子どもと関わる時間の確保を職場ぐるみ、地域ぐるみで進めてゆくきっかけとして、大いに活用したいところである。

PTA との関わりでもうひとつ注目すべきは、いわゆる「おやじの会」であろう。PTA 活動の一環として、また、PTA とは相対的に独自の活動としての場合もあるが、「おやじの会」などを組織し、父親が学校に関わり、子育て・教育に参加する窓口としているところが少なからずある。2011 年には北海道内の複数のおやじの会によって、「父親ネットワーク北海道」¹⁴⁾が結成され、相互の交流や研修を重ねている。こうした活動では、それぞれの職業上の得意分野が活かされることもあるが、職業上の地位や肩書をはずした大人どうしとして交流し、男性の地域参加のきっかけとなっている様子もうかがわれる。

表6 家庭教育サポート企業
管内別協定締結企業等数

管 内	締結数	備 考
石狩	277	平成29年1月31日現在
渡島	198	平成29年1月31日現在
檜山	88	平成28年5月13日現在
後志	153	平成29年1月31日現在
空知	336	平成29年1月31日現在
上川	173	平成29年1月31日現在
留萌	69	平成29年1月31日現在
宗谷	97	平成29年1月31日現在
オホーツク	157	平成29年1月31日現在
胆振	89	平成28年5月13日現在
日高	126	平成29年1月31日現在
十勝	208	平成29年1月31日現在
釧路	158	平成29年1月31日現在
根室	145	平成29年1月31日現在
合 計	2,274	

https://manabi.pref.hokkaido.jp/wa/dokyoi/ssg/support/coop_ichiran.htm をもとに作成

4) DV・デートDV への対応

DV（ドメスティック・バイオレンス）やデートDV は、人間関係の希薄な、すなわち男女の関係に周囲の介入が少ない都市部で起きる問題との捉え方もあるが、地方の、都市部に比べて密な人間関係のなかでDV が起

こった場合、表面化をおそれて相談しにくい、したがってその分深刻化しやすいという状況もある。特に中高生については、彼ら彼女らを取りまく情報環境——男女交際や性行動に関する情報を含む——は都市部と大差ないと考えるべきであり、しかもその中高生のデートDVは表面化しにくいということに留意したい。すでに各所で取り組まれていることであるが、中高生に向けた啓発と相談窓口の周知が重要であろう。

5. おわりに

以上、「女性の活躍」政策登場以降の男女共同参画の現状もふまえて、北海道の状況に即して、男女共同参画社会の形成に向けた当面する課題と思われる点について提起を試みた。関連するデータや根拠をじゅうぶん示すことができなかった点も多いが、それぞれの地域のなかで、とりわけ、女性の地域活動もさかんに行われているし、男女共同参画の計画をわざわざ策定することもないのではないかと、というような地域において、住民どうしが語り合い、あらためて男女共同参画の視点で生活を見直してみる手がかりになれば幸いである。

-
- ¹⁾ 根室市は平成27年度から36年度を計画期間とする第2次の「根室市男女共同参画基本計画」を策定しているが、策定期日は28年3月であり、調査基準日を27年4月1日とする道や内閣府の調査では「策定に向けて検討中」となっている。
 - ²⁾ 首相官邸のウェブサイトより「安倍総理『成長戦略スピーチ』」、2013年4月19日
(http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0419speech.html)
 - ³⁾ 北海道新聞 2014年9月11日
 - ⁴⁾ 例えば「安倍晋三 アベノミクス第二章起動宣言」『文藝春秋』92(11)、2014年9月号
 - ⁵⁾ 鹿嶋敬「女性活躍推進に欠かせない男女共同参画の視点」『労働調査』537号、労働調査協議会、2015年1月
 - ⁶⁾ ハフィントンポスト日本版、2015年9月30日
(http://www.huffingtonpost.jp/2015/09/29/suga-fukuyama-masaharu_n_8217466.html)
 - ⁷⁾ 「妊娠等を理由とする不利益取扱いに関する調査の概要」
(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu-Roudouseisakutantou/0000104041.pdf>)
 - ⁸⁾ 木村純「社会教育における男女共同参画の気づきと学び」『りぷる さっぽろ』vol.19、札幌市男女共同参画センター、2009年
 - ⁹⁾ 眞鍋知子「市町村合併と地域婦人会—鹿児島県の事例から」『金沢法学』48(1)、金沢大学法学部、2005年
 - ¹⁰⁾ やくもレディースネット事務局長・赤井睦美さんへの聞き取り調査は、2017年2月25日に行った。
 - ¹¹⁾ 『さっぽろ子育てネットワーク設立15周年記念誌 このゆびとまれ! 2』さっぽろ子育てネットワーク、2010年
 - ¹²⁾ 農業女子プロジェクト (<https://nougyoujoshi.maff.go.jp/>)
 - ¹³⁾ 北海道農業担い手育成センターが主催する全道女性農業担い手研修会は、2008(平成20)年度から行われている。
(<http://www.adhokkaido.or.jp/ninaite/female/>)
 - ¹⁴⁾ 父親ネットワーク北海道 (<http://fathers-net-hokkaido.org/>)